

# Décentralisation et déconcentration

Philippe TOURNIER

La décentralisation est redevenue à la mode. Après les transformations inachevées des années 1980, la revoilà vigoureusement sur le devant de la scène : l'on pressent que ce dossier est particulièrement cher à Jean-Pierre Raffarin. Il n'est pas question ici de savoir si les personnels de direction doivent être « pour » ou « contre » : toutes les approches à ce sujet coexistent en nos rangs et méritent d'être respectées. Elles renvoient d'abord à des opinions de citoyens mais notre fonction, qu'on le veuille ou non, se trouve interpellée par l'hypothèse d'une nouvelle donne.

## La tête et les jambes.

La phase de décentralisation des années 1980 a donné naissance à notre cadre de travail : l'EPL. Une trouvaille basée sur l'idée que la décentralisation doit marcher de pair avec son miroir étatique, la déconcentration. Au final, un système souple qui semble avoir donné satisfaction : il suffit de comparer les conditions matérielles de l'enseignement secondaire avant 1985 et aujourd'hui<sup>1</sup>. Pourtant, au delà des établissements flambant neufs, réhabilités, restructurés ou simplement repeints, de quoi s'agit-il ?

La décentralisation/déconcentration s'est avérée d'abord être conçue comme le déstagement par le « centre » d'une série de tâches qu'il estime ne plus pouvoir ou vouloir assurer lui-même. Que ce soient des collectivités locales ou des services déconcentrés est finalement secondaire car on est plus dans un partage « horizontal » (le haut, le bas pour causer comme aujourd'hui) que « vertical » (déléguer des secteurs à d'autres). Ainsi, a surtout été dévolue aux collectivités territoriales la gloire de contribuer à la dépense<sup>2</sup> : elles peuvent mettre du marbre dans les halls de collèges, faire pavoiser leurs oriflammes sur les façades de lycées mais c'est l'État qui dicte des standards édu-

catifs qu'elles financent sans avoir grand-chose à dire.

Il est vrai que l'État n'a jamais vraiment intériorisé la nouvelle donne. Nous qui sommes à la tête d'établissements publics, nous le voyons bien : le décret du 30 août 1985 n'est pas véritablement appliqué et l'opposer aux pratiques de notre propre ministère (et de ses services déconcentrés) est toujours considéré comme une incongruité<sup>3</sup>. Que de difficultés quand il a fallu faire entendre au Ministère lui-même que des conventions devaient être signées pour organiser des concours aux grandes écoles dans des lycées dont les murs ne lui appartiennent plus ! Que de circulaires se mêlant de codifier ce qui relève de l'article 2 du décret du 30 août où elles n'ont que faire ! Quel scandale quand on dit « non » parce que le droit nous y autorise ou même, parfois, nous l'impose. C'est que, fondamentalement, le « centre » considère collectivités territoriales, services déconcentrés et EPLE comme ses sous-traitants, dans un style de relations pas très éloigné de celui qu'entretient la grande distribution avec ses fournisseurs. Dans le même instant, il aspire à ressembler à un cerveau sans corps, une tête qui a déconcentré ses bras, décentralisé ses jambes et cherche maintenant à refiler sa petite bedaine à quelqu'un. S'en suit une impression de prétention et d'impuissance qui corrode inexorablement son crédit, y compris auprès de ses meilleurs serveurs. C'est ce dont prend acte Xavier Darcos quand il déclare que « l'idée qu'on peut tout piloter depuis Paris, à force de circulaires, a peut-être atteint ses limites<sup>4</sup> ». Certains représentants de l'État ne survolent déjà plus le BO que d'un œil distrait mais, surtout, certaines collectivités territoriales piaffent : passée l'heure glorieuse des grands travaux (qui se voient), les plus engagées d'entre elles lorgnent vers une intervention « en 3D » pourrait-on dire : heures d'études, manuels gratuits, ordinateurs portables pour tous s'inscrivent dans leur champ formel de compé-

tences mais aussi, on le voit bien, en débordent de beaucoup.

## La fausse simplicité de la proximité

La nouvelle vague promise commence dans le style de l'ancienne. Certains attendaient, l'arme au pied, le transfert des personnels ATOSS aux collectivités territoriales (pas très enthousiastes d'ailleurs) ce qui pouvait être présenté comme répondant à une certaine logique. On a droit (pour commencer ?) à une pas très claire<sup>5</sup> affaire de régionalisation des surveillants. On pense avoir compris : il faut faire des économies, on supprime ceux supposés faire le moins de bruit. Comme les temps sont à la sécurité et que ça pourrait faire un peu brouillon, on trouve la solution miracle habituelle : transférer la charge aux collectivités territoriales. A première vue, pas d'autre logique que budgétaire : décidément, la décentralisation semble d'abord une affaire de comptabilité. Pourtant, d'autres aspects épaississent ce bricolage d'une dimension qui peut en changer la signification.

L'époque est à la « proximité » à partir d'une idée simple : le bon lieu de décision est celui qui est le plus proche des « gens ». The nearest is beautiful. Notre institution n'est pas moins concernée qu'une autre par ce mouvement : le relatif discrédit de la « machine » Éducation nationale aux yeux du public (et d'une partie de ses propres agents) tranche avec la bonne opinion qu'il a, le plus souvent, de l'établissement où se trouve son enfant. Quand un ministre dit que le système éducatif doit être « proche du terrain », on se réjouit mais qu'est-ce que cela veut dire ? C'est l'idée simple que l'action de proximité est plus efficace (sans dire qui détermine ce qu'est une école « efficace<sup>6</sup> »). Mais si on imagine la proximité plus efficace, on la considère surtout plus légitime : c'est là le vrai danger. L'école n'échappe pas à cette idée



que la volonté locale d'une communauté (la région, la rue, le collège, etc.) est l'expression de l'intérêt général en ce qui la concerne. Toute notre vie sociale en est aujourd'hui imbibée : la classe qu'on rouvre après l'occupation de l'école, le poste qu'on recrée après la grève renvoient à la vision d'un État aléatoire, un peu veule, dont les actes ne correspondent pas à un projet salutaire commun et auquel on peut toujours arracher, pour son petit monde, des morceaux qui n'appartiennent à personne. L'idée d'une décentralisation « à la carte » consolide cette idée qu'en matière de service public d'autres que l'État sont a priori plus capables parce que plus « proches<sup>7</sup> » et donc plus légitimes aux yeux des citoyens-usagers. Sur tout sauf les tâches jugées « régaliennes », le socle primaire de la monarchie capétienne balbutiante (qui se moquait bien de l'école) : la Justice, les Affaires étrangères, la Défense. Dès lors, partout ailleurs, représenter l'État deviendrait moins mettre en œuvre localement une volonté nationale que de devoir construire compromis sur compromis avec la volonté locale. De fins stratégies qu'il faudra trouver car, pour faire simple, il n'est pas sûr que l'État veuille réellement se désengager du champ éducatif. Il veut se débarrasser de ce qu'il estime être ses désagréments. Quand le ministère dit qu'il aura « besoin de s'appuyer sur les corps intermédiaires », passé un moment de fierté, demandons-nous si cela ne dessinerait-il pas un paysage où l'État se sera délesté de tout mais n'aura, dans le secret de son cœur (s'il en a un), renoncé à rien. Demi-mots et doubles pensées.

### Trois points

Jacobins farouches, régionalistes fédéralistes ou où qu'on se trouve entre les deux, quelques points peuvent apparaître comme incontournables.

Le premier est qu'il n'est pas assuré que le meilleur lieu de décision soit toujours le plus proche : le bon lieu est celui

où celui ou celle qui la prend est effectivement en mesure de la mettre en œuvre. Or, aujourd'hui, nous vivons dans l'univers de ce que Claude Pair appelle les « fausses responsabilités » où un volontarisme de forfanterie et de papier tient lieu de décision et d'action. Agrémenté, ajoutons-le, d'un goût prononcé pour le brouillard et le parapluie... Comme le faisait remarquer Patrick Gonthier, ce dont a peut-être d'abord besoin notre pays en la matière, c'est peut-être plus de clarification des compétences que de marche en avant.

Le second est qu'on ne peut pas continuer de faire l'économie d'une réflexion sur « l'intérêt général », cet oublié. Qui le représente ? L'élu ? Le parent ? L'élève ? La direction ? Le professeur ? Le BO ? La conjonction de tous, diront les confiants. Certes mais alors quelle légitimité assoit un arbitre accepté de tous ? Toute nouvelle étape de la décentralisation en matière d'éducation ne devrait pas s'apparenter à une bête qu'on dépêche mais à quelque chose qu'on construit. Avec un architecte (et pas Dédale !).

Le troisième, et sans doute l'essentiel, est tout simplement l'égalité. A l'inégalité de l'État étalée à chaque numéro de la « Géographie de l'école » s'ajoutent déjà les inégalités simplement dues aux ressources inégales des collectivités territoriales. Et s'ajouteraient demain, celles dues à leurs politiques éducatives divergentes. Comment repenser l'égalité de tous devant l'éducation dans un tel contexte ? Une tâche bien difficile mais dont dépend sans doute la pérennité de l'éducation nationale, fut-ce dans un contexte institutionnel différent.

Dans cette réponse, le développement de la notion de personnels d'encadrement, que nous portons et qui est aujourd'hui reprise, apparaît comme une armature de l'idée d'un service public commun à tous et équivalent partout.

- 1 Il est difficile de dire si cette amélioration est liée au fait même de la décentralisation ou au fait qu'elle a conduit à une augmentation sensible des dépenses (l'État aurait peut-être eu moins de frais de cabinets d'études...).
- 2 Certes une part très minoritaire au regard de l'État mais ce dernier reste bien le seul vrai maître du jeu scolaire.
- 3 Par exemple, qui s'étonne de ce que des frais liés à l'organisation des examens, qui pourtant ne relèvent pas des missions des EPLE, soient supportés par leurs budgets (et donc par les collectivités territoriales) ?
- 4 Rapporté par la lettre de l'Éducation du 9 septembre
- 5 Ainsi, les CPE seraient aussi mis dans l'affaire, puis non, puis peut-être, etc.
- 6 L'État ? Cela lui sera un peu difficile après avoir justifié le délestage par son inaptitude à l'efficacité...
- 7 On peut s'interroger sur la « proximité » d'un rectorat qui gère un million d'élèves ou d'une région peuplée de dix millions d'habitants...

### Décentralisation : affirmer nos positions

La décentralisation est, en cette rentrée, présentée comme un thème majeur de l'action à venir du gouvernement. Si aujourd'hui, nous ne disposons que de peu d'informations - et davantage de rumeurs — le SNPDEN ne peut manquer de faire connaître la position exprimée lors de son dernier congrès.

Le SNPDEN est ouvert à toute proposition qui contribuerait à l'amélioration de la qualité du service public d'éducation. Il s'interroge cependant sur une présentation de la décentralisation comme seul remède à tous les maux.

Seule une approche conjointe de la décentralisation, de la déconcentration et de la réforme de l'État permettra d'aborder sereinement les questions de l'évolution du service public d'éducation et de conduire à une nouvelle avancée de l'autonomie des établissements.

Par ailleurs, le SNPDEN ne saurait accepter que le processus de décentralisation aboutisse à un éclatement de l'État national ou à des dérives où des groupes de pression, sommes d'intérêts particuliers, risqueraient de mettre en cause l'intérêt général et le caractère laïque de la République.

L'expérimentation notamment devra être définie légalement au niveau national et avoir pour seul objectif de préparer de nouvelles avancées après évaluation de la décentralisation sur l'ensemble du territoire national.

C'est à ces conditions que la démocratie progressera et qu'on apportera une meilleure réponse aux attentes de la nation, aux besoins des élèves et de leur famille, et à une meilleure efficacité dans la mission de service public des personnels.

Par ailleurs si la construction européenne suppose la création de collectivités territoriales renforcées, la supranationalité de certaines institutions, banque centrale aujourd'hui, armée et police peut-être demain, s'appuiera sur des valeurs communes entre les nations.

En revanche, l'éducation née de, et fondée sur l'histoire de chaque pays, parce qu'elle concourt à préserver l'unité nationale, doit être une mission « régaliennne » de l'État.

C'est le respect du principe d'égalité, d'unicité de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire en conservant aux diplômes et aux certifications leur caractère national, qui fixe le cadre et les limites d'évolution du service public national d'éducation.

# Demeurer forts et solidaires

Jean Michel BORDES

Les mesures annoncées, les suppressions de postes, ne peuvent que nous inquiéter et nous mobiliser. Le passage à une deuxième phase de décentralisation doit nous rendre vigilants. Les personnels de direction réagiront avec efficacité, seront une force de proposition, de contestation et d'action s'ils demeurent unis et forts, dans leur syndicat. Ce que développe ici Jean Michel Bordes, responsable de la commission vie syndicale.



Nous ne pouvons naturellement qu'être inquiets et mécontents à la suite de l'annonce de la suppression massive de postes de personnels administratifs et de surveillance faite il y a quelques semaines par les deux ministres de l'Éducation Nationale.

En effet, au moment même où nous devons faire face, dans nos établissements, aux problèmes d'incivilité et de violence, au moment où nous sentons bien que l'arsenal des sanctions ne peut suffire à trouver les solutions adaptées, au moment où nos élèves demandent de notre part une attention toujours plus grande, au moment donc où il nous faut encore mieux les encadrer, les ministres annoncent une diminution forte des personnels chargés précisément d'assurer cet encadrement dans des conditions toujours plus sûres.

Certes, nous sommes au fait de l'actualité, et comprenons bien que gouverner c'est procéder à des choix et s'y tenir, c'est privilégier l'intérêt général sur l'intérêt particulier. Nous comprenons bien que les budgets de l'État comme des collectivités locales ne peuvent sans limites augmenter la masse de leurs charges. Certes ! Nous avons nous-mêmes souvent dit qu'il faudrait certainement repen-

ser les modalités d'encadrement de nos élèves. Le statut des surveillants n'est peut-être plus adapté aux conditions nouvelles. Nous avons, lors des discussions menées dans le cadre de la commission Blanchet, demandé que soient repensées aussi les missions de nos collaborateurs et collaboratrices, que ceux-ci et celles-ci puissent nous apporter une aide et un soutien qui permettraient tout à la fois d'améliorer les services et nos conditions de travail. Certes !

Mais nous n'avions évidemment pas pensé que la réponse à nos demandes serait d'abord l'annonce de suppressions de postes, en nombre considérable, justement dans le domaine primordial de l'encadrement des élèves et que les mesures annoncées toucheraient directement nos conditions de travail.

Nos conditions de travail, thème récurrent, préoccupation de nos différents CSN passés et de notre Congrès de Nantes, préoccupation que nous mettons au centre de nos réflexions et de notre action de l'année syndicale 2002-2003. Les ministres, en annonçant ainsi de manière abrupte et sans concertation ces suppressions de postes, ne feront qu'aggraver fortement un mécontentement profond parmi les personnels de direction.

Il nous faut, de manière urgente, nous mobiliser car les mesures annoncées sont graves de conséquences.

Il nous faut nous mobiliser, demeurer forts et solidaires. Il nous faut démontrer notre force, donc affirmer notre représentativité, notre cohésion.

A la veille d'un vote important, alors même que le gouvernement et nos ministres vont étudier avec attention les résultats qu'obtiendront les syndicats aux élections professionnelles, il faut encore plus que par le passé que le SNPDEN soit présent, massivement présent. Il le sera, car nous lui accorderons une nouvelle fois notre confiance, vous lui accorderez votre confiance !

*Le SNPDEN, en effet, fort du nombre de ses syndiqués, de son implantation, de sa représentativité, de sa présence et de son action permanente, de son indépendance reconnue, fort de la place qu'il occupe dans le contexte syndical français, continuera à jouer le rôle irremplaçable qui est le sien. Il sera présent et occupera toute sa place en ce moment où les mesures annoncées laissent penser qu'il pourrait y avoir danger pour notre service d'éducation, pour nos élèves et pour les personnels de direction qui les encadrent.*



« Le passé n'est que la préface du présent »  
William Shakespeare

# Construire un métier et se construire une carrière : deux décennies de luttes syndicales

Patrick FALCONNIER

## 1re partie : vers un corps unique de direction

La « corpo » : c'est ainsi que s'est longtemps appelée la commission carrière, et qu'elle est encore surnommée par certains collègues, pour bien souligner qu'un syndicat est là avant tout pour défendre les intérêts moraux et matériels de ses membres, et donc les aspects proprement corporatistes. Le SNPDEN ne renie pas du tout ce rôle, au contraire il le revendique fortement et l'historique des avancées de carrière le démontre aisément. Cependant le SNPDEN est également porteur d'une vision d'ensemble du métier de direction, et inclut donc sa réflexion sur la carrière dans cette vision : une carrière, cela se mesure depuis l'entrée dans le corps jusqu'au jour du départ à la retraite.

Cette volonté constante a été portée par tout le syndicat et relayée par tous les secrétaires nationaux de la commission pendant deux décennies : Pierre Bousquet, Philippe Guittet, Rémi Pierrot, André Ouaggini, Daniel Bellier, et enfin l'auteur de ces lignes ont à un moment ou à un autre été les responsables de cette commission, sous la responsabilité de secrétaires généraux (Michel Hory pour le SNPDL, Édmond Benayoun pour le SNPDES, Marcel Peytavi et Jean-Jacques Roméro pour le SNPDEN) et d'experts qui ont toujours mis leur poids pour défendre cette vision d'ensemble d'un métier, d'une carrière.

C'est fort de cette volonté que le SNPDEN (et auparavant le SNPDES et le SNPDL) a privilégié en commission carrière depuis plus de 15 ans les axes suivants :

- construire un corps unique de personnels de direction,
- privilégier les avancées de carrière, c'est-à-dire les promotions utiles, à de simples augmentations salariales,

- donner la priorité à l'indiciaire sur l'indemnitaire,
- rechercher un effet retraite,
- en termes tactiques, utiliser l'existant pour s'appuyer dessus et obtenir des améliorations permanentes.

*Tout n'a pas été obtenu*, évidemment, car on négocie toujours à maxima, mais les étapes successives du statut de 1988 au statut du 11 décembre 2001 montrent que la logique d'ensemble a été respectée.

En introduction rappelons qu'avant 1988 il n'existe pas de corps de personnels de direction ; les proviseurs et principaux, les adjoints, tous sont des enseignants avec une carrière d'enseignant, détachés dans un emploi de direction, rétribués donc comme des enseignants avec de modestes indemnités supplémentaires (l'appartement de fonction, quand il existe, et le prestige en plus...). Il n'est alors pas rare qu'un principal ou un adjoint, par exemple PEGC d'origine, parte à la retraite avec un indice inférieur à 600...



## La situation en 1988 : le SNPDES impose l'idée de « personnels de direction » constitués en 2 corps et 5 classes...

Le décret n° 88-343 du 11 avril 1988 a créé au 1<sup>er</sup> septembre 1988 deux corps de personnels de direction, qui ont vocation à occuper des emplois de proviseurs ou de proviseurs adjoints de lycée, de principaux ou de principaux adjoints de collège.

Le corps des personnels de direction de 1<sup>re</sup> catégorie comprend deux classes qui vont de l'indice 399 (tous les indices sont donnés en INM : indice nouveau majoré, ce qui apparaît sur le bulletin de salaire) à 820 pour la 2<sup>e</sup> classe, et de 657 à 962 en 1<sup>re</sup> classe ; le pyramidage de cette 1<sup>re</sup> classe est de 30 % de l'effectif du corps.

La durée de carrière est, en 2<sup>e</sup> classe, de 26 ans à l'ancienneté, de 20 ans au choix. En 1<sup>re</sup> classe, la durée de carrière s'élève à 14 ans (rythme unique d'avancement).

Le recrutement par concours dans le corps de 1<sup>re</sup> catégorie est ouvert aux agrégés et professeurs de chaires supérieures.

Le corps des personnels de direction de 2<sup>e</sup> catégorie, comprend trois classes qui culminent à l'indice 539 en 3<sup>e</sup> classe, à l'indice 657 en 2<sup>e</sup> classe et à l'indice 820 en 1<sup>re</sup> classe. Le pyramidage de la 1<sup>re</sup> classe est de 15 % de l'effectif du corps.

La durée de carrière est de 26 ou 20 selon que l'avancement s'effectue à l'ancienneté ou au choix dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> classes, de 20 ans en 1<sup>re</sup> classe.

Il existe deux concours de recrutement dans le corps de 2<sup>e</sup> catégorie : l'un qui permet l'accès à la 2<sup>e</sup> classe s'adresse aux enseignants de type certifié, l'autre, qui permet l'accès à la 3<sup>e</sup> classe, est ouvert notamment aux PEGC, aux PLP1, aux adjoints d'enseignement et aux conseillers d'éducation.

### Rémunérations complémentaires

Le décret du 11 avril 1988 prévoit que les établissements d'enseignement dans lesquels exercent les personnels de direction sont répartis en quatre catégories, ainsi que le pourcentage d'établissements pouvant être rangés dans chacune d'elles.

En application du décret n° 88-342 du 11 avril 1988, les personnels de direction perçoivent une bonification indiciaire, prise en compte pour la liquidation de leur pension. Le montant de cette BI s'établit comme suit (tableau 1) :

ÉTABLISSEMENT	CHEF D'ÉTABLISSEMENT	ADJOINT AU CHEF D'ÉTABLISSEMENT
1 <sup>re</sup> catégorie	65	35
2 <sup>e</sup> catégorie	100	55
3 <sup>e</sup> catégorie	130	70
4 <sup>e</sup> catégorie	150	80

Tableau 1

Les personnels de direction bénéficient également d'une indemnité de responsabilité de direction (IRD) dont les taux sont les suivants au 1<sup>er</sup> septembre 1988 :

Proviseur de lycée :	5 670 F (864 €)
Principal de collège :	3 783 F (576 €)
Proviseur adjoint de lycée :	2 268 F (346 €)
Principal adjoint de collège :	1 512 F (230 €)

Enfin, ces mêmes personnels reçoivent une indemnité de sujétions spéciales (ISS) dont les montants, qui varient en fonction de la qualité de chef d'établissement ou d'adjoint et de la nature de l'établissement d'exercice, s'échelonnent de 3 189 F (486 €) à 25 389 F (3 870 €).

Ce statut de 1988 était déjà un immense progrès : pour la première fois, un statut nous concernant parlait de « personnels de direction », étape essentielle pour la construction de notre corps, car tout personnel de direction avait désormais vocation à occuper des emplois de chefs ou d'adjoints. D'autre part, en termes financiers, une amélioration substantielle était apportée, et les perspectives de promotion s'élargissaient, sans qu'elles puissent cependant

concerner tous les collègues. Cependant le niveau médian auquel on part à la retraite s'est progressivement déplacé vers l'indice 700...



## Les années quatre-vingt-dix : le SNPDEN obtient des améliorations du statut de 88 : 2 corps et 4 classes mieux pyramidées, grâce à 3 protocoles successifs

### 1. Les protocoles Jospin et Lang

Le principe de la suppression de la 3<sup>e</sup> classe du corps de personnels de direction de 2<sup>e</sup> catégorie est acté dans le protocole JOSPIN du 14 février 1990 : c'est là une victoire essentielle du SNPDES et du SNPDLF qui fusionnent cette même année pour donner naissance au SNPDEN.

L'extinction de la 3<sup>e</sup> classe, par suppression des recrutements dans ce grade et passage progressif, par tableau d'avancement, des actifs de ce grade dans la seconde classe est fixée statutairement au 31.12.1995.

Le reclassement des actifs de la 3<sup>e</sup> dans la 2<sup>e</sup> classe s'opère avec reconstitution partielle de carrière (système dit des coefficients caractéristiques). En même temps est obtenu l'amélioration du pyramidage des grades d'avancement.

La mise en œuvre successive des protocoles JOSPIN ET LANG aboutit aux résultats suivants (tableau 2) :

Pyramidage	1988	01.01.1996
1 <sup>re</sup> classe de la 1 <sup>re</sup> catégorie	30 %	35 %
1 <sup>re</sup> classe de la 2 <sup>e</sup> catégorie	15 %	30 %

Tableau 2

Le protocole JOSPIN prévoit aussi des accélérations de carrière, notamment par alignement, lorsque deux rythmes d'avancement existent, sur les durées de carrière au choix (tableau 3) :

Corps/Grade	Durée de carrière en 1988	Durée de carrière Au 01.09.1992
<b>1<sup>re</sup> catégorie</b>		
2 <sup>e</sup> classe	26 ans <sup>(1)</sup> 20 ans <sup>(2)</sup>	20 ans
1 <sup>re</sup> classe	14 ans	11 ans et demi
<b>2<sup>e</sup> catégorie</b>		
3 <sup>e</sup> classe	26 ans <sup>(1)</sup> 20 ans <sup>(2)</sup>	20 ans
2 <sup>e</sup> classe	26 ans <sup>(1)</sup> 20 ans <sup>(2)</sup>	20 ans
1 <sup>re</sup> classe	20 ans	20 ans

(1) ancienneté - (2) choix

Tableau 3

De la même façon est obtenue une répartition plus favorable des établissements entre les catégories : le pourcentage des lycées susceptibles d'être classés dans les catégories les plus élevées est accru (ce qui a pour effet d'accroître la bonification indiciaire et l'indemnité de sujétions spéciales des personnels qui y exercent) (tableau 4) :

LYCÉE	1988	01.09.1991
1 <sup>re</sup> catégorie	20 %	5 %
2 <sup>e</sup> catégorie	30 %	35 %
3 <sup>e</sup> catégorie	30 %	35 %
4 <sup>e</sup> catégorie	20 %	25 %

Tableau 4

En même temps le montant de la bonification indiciaire est accru au 1<sup>er</sup> janvier 1991 au bénéfice des personnels de direction des établissements de 1<sup>re</sup> catégorie (agrégés d'origine) (tableau 5) :

ÉTABLISSEMENTS	CHEF D'ÉTABLISSEMENT		ADJOINT	
	1988	1991	1988	1991
1 <sup>re</sup> catégorie	65	80	35	50

Tableau 5

Les taux de l'IRD et de l'ISS connaissent des revalorisations régulières. En outre, à partir de 1991, le bénéfice de l'indemnité de sujétions spéciales d'exercice en ZEP est étendu aux personnels de direction.

La suppression de la 3<sup>e</sup> classe de la 2<sup>e</sup> catégorie est bien entendu essentielle, étape supplémentaire vers le corps unique (à elle seule elle devait

### 2. Le protocole Bayrou

Un relevé de conclusions signé en décembre 1994 organise de nouvelles améliorations en matière statutaire et indemnitaire et permet l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux chefs d'établissement.

Les évolutions statutaires sont les suivantes :

- l'amélioration du pyramidage des grades d'avancement : le mouvement initié par les accords JOSPIN ET LANG est poursuivi par le proto-

cole BAYROU. Au terme de ce plan, soit en 1998 pour la 1<sup>re</sup> catégorie et en 2000 pour la 2<sup>e</sup> catégorie, les pyramidages des 1<sup>res</sup> classes s'établissent à 40 %

- l'accélération des durées de carrière : depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1996, la durée de carrière est de 18 ans dans chaque grade du corps de 2<sup>e</sup> catégorie et dans la 2<sup>e</sup> classe du corps de 1<sup>re</sup> catégorie. Dans la 1<sup>re</sup> classe de la 1<sup>re</sup> catégorie, elle est ramenée à 10 ans.
- de nouvelles mesures favorables de répartition des établissements entre les catégories : le nombre d'établissements classés en 4<sup>e</sup> catégorie passe de 25 à 30 % dans les lycées, de 10 à 15 % dans les lycées professionnels, de 5 à 6 % dans les collèges.
- Un reclassement plus favorable à l'entrée dans le corps : le reclassement lors de l'entrée dans le corps de 1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup> catégorie à la suite d'un concours s'effectuait jusqu'en 1995 à l'indice égal ou immédiatement supérieur. Comme la grille indiciaire des personnels de direction de 1<sup>re</sup> catégorie, 2<sup>e</sup> classe est identique à celle des agrégés de classe normale et celle des personnels de direction de 2<sup>e</sup> catégorie, 2<sup>e</sup> classe à celle des certifiés de classe normale, les membres des corps viviers n'engrangeaient pas un bénéfice indiciaire immédiat lors de leur entrée dans le corps de personnels de direction. Afin de remédier à cet état



de fait, le reclassement s'effectue, depuis le 1<sup>er</sup> août 1995, à l'indice immédiatement supérieur.

L'évolution en matière de rémunérations complémentaires était la suivante :

- la mise en place d'une NBI : les chefs des établissements classés en 3<sup>e</sup> catégorie, en 4<sup>e</sup> catégorie ou en « 4<sup>e</sup> catégorie majorée (un tiers des établissements de 4<sup>e</sup> catégorie) bénéficient depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1996 d'une NBI dont le montant s'élève respectivement à 40, 60 ou 80 points. Cette NBI ne s'impute pas sur l'enveloppe de points attribuée au ministère de l'éducation nationale dans le cadre de la mise en œuvre du protocole DURAFOUR.
- les revalorisations indemnitaires : l'IRD des personnels de direction de 1<sup>re</sup> catégorie est accrue de 50 % pour les chefs d'établissements, de 40 % pour les adjoints. Compte tenu d'une mesure de revalorisation bisannuelle des autres taux également intervenue au 1<sup>er</sup> janvier 1996, les taux de l'IRD étaient alors les suivants (tableau 6) :

Les taux s'échelonnent désormais de 9 450 F (1 441 euros) à 30 690 F (4 679 euros).

C'est le repyramidage qui est le plus important, car il va diminuer considérablement le temps nécessaire à une promotion de 2.2 en 2.1 ; le SNPDEN rentre dans les années fastes avec un total cumulé de près de 1 000 promotions annuelles. Notons aussi la création de la NBI qui, bien que non demandée par le SNPDEN à cause de son caractère inégalitaire, coûte tout de même au budget 48,9 millions de francs (7,45 millions d'euros) par an...

### 3. Le protocole Durafour

Lors de la réunion de la Commission de suivi du protocole DURAFOUR, tenue le 17 juillet 1996, les orientations suivantes ont été retenues :

- pour la 2<sup>e</sup> classe, 2<sup>e</sup> catégorie : la carrière reste fixée à 18 ans mais elle est restructurée en 10 échelons commençant à l'indice brut 394 (au lieu

- les modalités de reclassement en 2-1 sont précisées dans un tableau de reclassement transposant les règles fixées à l'article 8 du décret du 5 novembre 1951 (qui permet une reconstitution partielle dans le cadre d'accueil).

Ces décisions ont été traduites par le décret n° 98-956 du 28 octobre 1998 qui prévoit également des mesures d'assimilation des personnels retraités de la 3<sup>e</sup> classe de la 2<sup>e</sup> catégorie à la 2<sup>e</sup> classe de la 2<sup>e</sup> catégorie.

Toutes ces mesures ont pris effet au 1<sup>er</sup> septembre 1996, pour un coût de 125,50 MF (19,13 millions d'euros).

Les collègues encore en 2.2, et reclassés dans la nouvelle grille avec un gain de 38 points d'indice ont eu de gros rappels... En revanche les retraités n'ont eu que des retombées modestes, signe d'une difficulté de plus en plus grande à obtenir des avancées dès lors qu'il y a un effet retraite.

Avec l'accélération des promotions en 2.1 le niveau médian obtenu à la retraite dépasse l'INM 800...

Personnels de direction de 1 <sup>re</sup> catégorie :		
Chefs d'établissement :	12 657 F	(1 929 €)
Adjoints :	8 348 F	(1 273 €)
Personnels de direction de 2 <sup>e</sup> catégorie :		
Chefs d'établissement :	8 640 F	(1 317 €)
Adjoints :	6 102 F	(930 €)

Tableau 6

L'ISS a également vu ses taux s'accroître au 1<sup>er</sup> septembre 1996, à l'exception de celle servie aux chefs des établissements de 4<sup>e</sup> catégorie.

de la carrière précédente de 11 échelons commençant à 379). L'indice terminal est porté à l'indice INM 695 (au lieu de 657 précédemment)

La 2<sup>e</sup> partie : « Les années 2000, le SNPDEN obtient la création d'un corps unique à 3 classes » paraîtra dans le numéro de *Direction* de novembre.



# Le contrôle continu ne signifie pas la multiplication des « partiels »

Hélène RABATE

Déclaration du SNPDEN au CSE du 19 septembre 2002

Le SNPDEN est favorable à une évolution du baccalauréat, il est en particulier porteur de projets relatifs à la mise en œuvre d'une évaluation des capacités expérimentales des élèves, ou des compétences mobilisées dans le cadre des TPE. Cependant les modifications proposées au CSE relativement au baccalauréat général appellent plusieurs observations.

Depuis le début de la mise en œuvre des TPE, le SNPDEN demande que leur évaluation soit obligatoire et non facultative. D'une façon plus générale, il n'est pas favorable à l'existence d'un enseignement obligatoire donnant lieu à une évaluation facultative. Ce dispositif ne peut qu'être source de complications et de malentendus dans les établissements. Il risque en outre d'encourager l'absentéisme.

La place accordée aux épreuves facultatives au baccalauréat devient très importante (TPE + 2 épreuves facultatives possibles = coefficient 5). Elle va probablement accentuer le clivage entre les jeunes issus de milieux socioculturels différents et même entre les établissements.

Le SNPDEN est favorable à l'introduction du contrôle continu ou du

contrôle en cours de formation et se félicite de la simplification de certaines procédures, notamment concernant les TPE. Mais celui-ci, contrôle continu ou contrôle en cours de formation, ne doit pas alourdir encore l'organisation du baccalauréat. Si on ajoute les contrôles en EPS (une évaluation réalisée par deux enseignants trois fois dans l'année), la soutenance des TPE, l'évaluation des capacités expérimentales en sciences physiques et bientôt en sciences de la vie et de la terre, on constate la suppression d'un nombre important d'heures de cours pour les élèves concernés et souvent pour les élèves des autres classes. En effet, soit l'évaluation a lieu hors du temps de service habituel des professeurs et les procédures sont longues (de plus, comment les enseignants sont-ils rémunérés ?), soit elle a lieu de façon groupée et des heures de cours sont supprimées. La juxtaposition de ces dispositifs complique le fonctionnement des lycées. Le contrôle continu ne signifie pas pour le SNPDEN la multiplication des « partiels ».

S'il y a maintien en l'état des textes proposés, le SNPDEN ne peut les voter et s'abstiendra.

